



Wahlprüfsteine zur Landtagswahl 2026

Im Hinblick auf die Landtagswahlen am 8. März 2026, Weltfrauentag, hat die Landesfrauenvertretung darum gebeten, unseren Mitgliedern die Position der jeweiligen Partei zum Chancengleichheitsgesetz, zu Gleichstellung und Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst zu erläutern.

2022 wurde die Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes vorgelegt. Das Ergebnis war vernichtend. Dennoch hat die Landesregierung in dieser Legislaturperiode keine Novelle des Gesetzes vorgelegt. In der kommenden Legislatur muss aus Sicht der Landesfrauenvertretung des BBW - Beamtenbund Tarifunion die Gesetzesnovelle endlich auf die Agenda.

Wie steht Ihre Partei zu einer Novelle des Chancengleichheitsgesetzes in der kommenden Legislaturperiode? Würde Ihre Partei das Thema in Koalitionsverhandlungen einbringen? Welche Aspekte wären Ihnen bei einer Novelle besonders wichtig?

Das Chancengleichheitsgesetz ist und bleibt eine zentrale Grundlage zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst [für uns Grüne].

Wir halten eine Novelle des Landes-Chancengleichheitsgesetzes in der kommenden Legislaturperiode für dringend geboten, gerade weil das Gesetz von 2016 wichtige Fortschritte gebracht hat, aber nun an seine Grenzen stößt.

Wir Grüne wollen das Gesetz modernisieren und stärken. Unser Ziel ist ein verbindlicheres, wirksameres Instrument, das echte Gleichstellung in der Landes- und den Kommunalverwaltungen ermöglicht.

In Koalitionsverhandlungen werden wir uns dafür einsetzen, dass das Thema auf die politische Agenda kommt.

Besonders wichtig sind uns:

- *Verbindliche Zielvorgaben und Berichtspflichten für Ressorts und nachgeordnete Behörden,*
- *ein regelmäßiges Monitoring mit Kennzahlen zur Gleichstellung,*
- *eine Stärkung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC), insbesondere durch bessere personelle und zeitliche Ressourcen,*
- *die Stärkung der BfC in der Landesverwaltung, einschließlich ausreichender zeitlicher Kapazitäten, um ihrer Aufgabe in Stellenbesetzungsverfahren tatsächlich nachkommen zu können,*

- und die Attraktivitätssteigerung der Funktion der BfC, etwa indem die Amtszeit als qualifizierte Erfahrung in der weiteren Laufbahnplanung anerkannt wird – ganz im Sinne der Handlungsempfehlung zur „Erhöhung der Wirkmächtigkeit der Gleichstellungsbeauftragten“.
- und die Verpflichtung, Gleichstellung als Führungsaufgabe auf allen Ebenen wahrzunehmen.

CDU: Die Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes aus dem Jahr 2022 zeigt eine Mischung aus positiven Entwicklungstrends und fortbestehenden Defiziten. So sind Frauen trotz ihres insgesamt hohen Anteils an den Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung in Spitzenämtern und Leitungsfunktionen weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Zudem werden unpräzise Formulierungen beklagt, die die Durchsetzung der vom Gesetz normierten Ziele erschweren. Vor diesem Hintergrund steht für mich **(Isabell Huber, CDU)** eine Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes auch in der nächsten Wahlperiode auf der Agenda.

Die **SPD** setzt sich für eine Novelle des Chancengleichheitsgesetzes in der kommenden Legislaturperiode ein. Selbstverständlich werden wir das Thema in die Koalitionsverhandlungen einbringen, damit in Baden-Württemberg mehr Frauen in Führungspositionen, in Aufsichtsräte und in Entscheidungsgremien kommen. Dazu streichen wir Ausnahmetatbestände aus dem Chancengleichheitsgesetz. Des Weiteren ist es notwendig, das Chancengleichheitsgesetz mit Blick auf kommunale Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Chancengleichheit anzupassen, um deren Rechte zu stärken.

Die **FDP/DVP-Landtagsfraktion** hat bereits 2023 einen Antrag „Novellierung des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg“ im Landtag eingebracht. Darin wurde gezielt bei der Landesregierung abgefragt, inwieweit eine Novellierung des Gesetzes noch in dieser Legislaturperiode geplant ist bzw. warum eine Novelle nicht angegangen wird. Wie viele weitere beamtenpolitische Themen ließ die grün-schwarze Landesregierung auch diese Novelle unbearbeitet liegen. Wir wollen eine solche bei Koalitionsverhandlungen prüfen, um Frauen und Männer im öffentlichen Dienst tatsächlich gleichzustellen.

Mit welchen weiteren Maßnahmen würde Ihre Partei Gleichberechtigung und Gleichstellung in Baden-Württemberg voranbringen? Welche Maßnahmen sind für den öffentlichen Dienst geplant?

Für uns **Grüne** ist Gleichstellungspolitik kein Zusatz, sondern ein Kernbestandteil moderner Verwaltungskultur.

Wir werden uns in der kommenden Legislaturperiode dafür einsetzen,

- dass die Umsetzung der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie entschlossen vorangetrieben wird.

Darüber hinaus wollen wir Gleichstellungspolitik im öffentlichen Dienst ganzheitlich weiterentwickeln – mit einem Fokus auf Chancengerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Führungskultur.

Dazu gehören:

- *Konkrete Förderprogramme für Frauenkarrieren (Spitzenfrauen BW, Kontaktstellen Frau & Beruf, FamilyNet).*
- *Gezielte Maßnahmen für Gründerinnen und Frauen mit Migrationsgeschichte (One-Stop-Shop, Vereinfachung von Gründungen).*
- *Wissenschaftsförderung für Frauen in kritischen Karrierezielen (Margarete von Wrangell).*
- *Ambitionierter Kinderbetreuungs- und Ganztagsausbau zur Verbesserung der Vereinbarkeit.*
- *Förderung von Teilzeitkarrieren, Ausbildungsoffensiven für Frauen (z. B. Handwerk, MINT) und Qualifizierungsangebote.*
- *Konsequente Umsetzung der Istanbul-Konvention und Umsetzung des Landesaktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Baden-Württemberg 2.0, Ausbau von Schutz- und Beratungsstrukturen gegen Gewalt, was Frauen erst recht handlungsfähig macht.*
- *Mentoring-Programme und transparente Auswahlverfahren, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen,*
- *faire Aufstiegschancen, unabhängig von Teilzeit, Elternzeit oder mobilem Arbeiten,*
- *die Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit mobilen Arbeitens als Standardoption, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen,*
- *sowie bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote, auch in Ferienzeiten oder bei Schichtdiensten.*
- *Besonders wichtig ist uns, dass Gleichstellung auch bedeutet, Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt konsequent zu verhindern und aufzuarbeiten.*

Dafür braucht es klare und vertrauliche Meldestellen, die unkompliziert erreicht werden können. Dienstvereinbarungen, Schutzkonzepte und verpflichtende Schulungen für Führungskräfte sind weitere wichtige Instrumente zur Prävention. Machtverhältnisse müssen transparent gemacht und Verantwortlichkeiten klar geregelt werden, damit keine verdeckten Abhängigkeiten entstehen.

*Mit Unterstützung auch der **CDU-Fraktion** wurde erst jüngst die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg vereinbart, die einen umfangreichen Instrumentenkasten enthält, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen*

gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen, kulturellen und digitalen Belangen zu stärken. Ihr lagen eine wissenschaftlich fundierte Analyse der Gleichstellung in Baden-Württemberg und ein umfassender Beteiligungsprozess zu Grunde.

Entlang dieser Strategie und ihrer Fortentwicklung wird es uns gelingen, bei der Gleichstellung in Baden-Württemberg deutlich voranzukommen.

Im Sinne einer Selbstverpflichtung formuliert die Strategie auch zahlreiche Maßnahmen, die für die Beschäftigten den Ministerien umzusetzen sind – angefangen beim Thema Vereinbarkeit, über Führen in Teilzeit und Führen im Tandem bis hin zu Programmen für Frauen in Führung.

Dabei bin ich [Isabell Huber, CDU] aber auch davon überzeugt, dass erfolgreiche Gleichstellung nicht allein eine Frage formaler Regelungen, sondern wesentlich auch eine Frage von Haltung, Organisationskultur und gesellschaftlichen Wertvorstellungen ist. Gesetzliche und politische Vorgaben können wichtige Rahmenbedingungen setzen und strukturelle Benachteiligungen adressieren; sie sind jedoch nur begrenzt wirksam, wenn sie nicht von einem breiten gesellschaftlichen Konsens und einer gelebten Praxis getragen werden. Nachhaltige Gleichstellung entsteht daher weniger durch verordnete Maßnahmen als durch fortlaufende gesellschaftliche Aushandlungsprozesse, in denen Rollenbilder, Machtverhältnisse und Verantwortlichkeiten reflektiert und verändert werden.

Um Gleichberechtigung und Gleichstellung weiter voranzubringen, verbessern wir als sozialdemokratische Partei die Bedingungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In keinem Bundesland sind die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen so groß wie in Baden-Württemberg. Deshalb fordert die SPD die Entwicklung eines Aktionsplans zur Beseitigung des Gender Pay Gap. Dazu ergreifen wir Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Lohntransparenz sowie zu diskriminierungsfreien Karrierewegen.

Besonderes Ziel ist es, die Arbeitsmarktintegration migrantischer Frauen zu erleichtern. Deshalb sollen auch die Kontaktstellen „Frau und Beruf“ weiterhin unterstützt werden. Außerdem werden wir eine Novelle der Gleichstellungsstrategie des Landes erarbeiten, in der konkrete Maßnahmen und Instrumente hinterlegt werden. Die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie werden wir mit finanziellen und personellen Ressourcen ausstatten.

Aus Sicht der SPD sehen wir strukturelle Veränderungen im öffentlichen Dienst als unerlässlich, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen und mit den Anforderungen der modernen Arbeitswelt Schritt zu halten. Zentrale Maßnahmen umfassen die Digitalisierung und eine damit einhergehende Überarbeitung der internen Prozesse und Kommunikation zwischen unterschiedlichen Ebenen und Stellen, die Förderung altersgerechter Arbeitsbedingungen und gesundheitsfördernder Angebote, um die Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter zu sichern. Flexible Arbeitszeitmodelle und moderne Führungs- und Organisationsstrukturen sind zu ermöglichen, um Agilität und Effizienz zu steigern. Ein Gesamtkonzept sollte neben gezielter Fachkräftegewinnung durch attraktive Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie verstärkte Kooperationen mit Bildungseinrichtungen auch die Nutzung von Quereinsteigerpotenzialen beinhalten, die bereichernd für alle Bereiche sein

können. Um die Weiterentwicklung des Öffentlichen Dienstes voranzubringen, können wir uns die Einrichtung eines entsprechenden Ausschusses nach bayrischem Vorbild vorstellen.

Zunächst gilt es für uns **Liberale**, eine leistungsfähige Verwaltung durch einen attraktiven Öffentlichen Dienst zu ermöglichen. Dazu wollen wir unter anderem endlich Lebensarbeitszeitkonten für Beamtinnen und Beamte einführen, die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der Tarifabschlüsse für den öffentlichen Dienst auf den Beamtenbereich vorsehen, die Besoldungsstruktur so neu justieren, dass sie den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts gerecht wird und eine Einheitsversicherung, die sogenannte Bürgerversicherung weiterhin ablehnen.

Unser Anliegen **[als Liberale]** ist es, dass Frauen die gleichen Chancen wie Männer erhalten – und zwar in allen Bereichen, sei es Beruf, Politik oder gesellschaftliches Engagement. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, eine stärkere Präsenz von Frauen in Führungsrollen sowie erhöhte Sichtbarkeit. Die Grundlage dafür bilden familienfreundliche Karrieremodelle und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die traditionelle Rollenbilder überwinden. Es ist wichtig, berufliche Laufbahnen neu zu denken und Ausbildungen zu fördern, die frei von stereotypen Geschlechterrollen sind. So kann jede Person selbstbestimmt entscheiden, wie sie familiäre und berufliche Verpflichtungen miteinander verbindet. Jeder Mensch soll seinen Lebensweg barrierefrei und eigenverantwortlich gestalten können.

Wie stehen Sie und Ihre Partei zu folgenden Maßnahmen?

Wie stehen Sie zu Monitoring von Gleichstellung durch regelmäßige Bilanzberichte und Kennzahlen?

Wir **Grüne** befürworten ausdrücklich ein verbindliches und systematisches Gleichstellungs-Monitoring mit regelmäßigen Bilanzberichten und aussagekräftigen Kennzahlen. Nur wenn Daten transparent, vergleichbar und aktuell vorliegen, können Fortschritte sichtbar gemacht und bestehende Defizite gezielt angegangen werden.

Ein solches Monitoring schafft die Grundlage für wirksame Gleichstellungspolitik – sowohl auf Landes- als auch auf Verwaltungsebene. Dazu gehören Kennzahlen zu Beschäftigtenstruktur, Führungspositionen, Teilzeitquoten, Elternzeiten oder mobiler Arbeit, differenziert nach Geschlecht und Laufbahngruppe.

Wichtig ist, dass die Ergebnisse regelmäßig veröffentlicht und ausgewertet werden, um politische Steuerung zu ermöglichen und Verantwortlichkeiten klar zuzuordnen. Gleichstellung braucht Verbindlichkeit und Transparenz – ein gutes Monitoring ist dafür das zentrale Instrument.

CDU: Die Gleichstellungsstrategie sieht ausdrücklich ein kontinuierliches Monitoring gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Entwicklungen und deren Auswirkungen auf den Gleichstellungsfortschritt vor.

Die **SPD** spricht sich dafür aus, die Novelle der Gleichstellungsstrategie mit einem regelmäßigen Monitoring zu hinterlegen.

Wir [Liberale] wollen Vielfalt und Chancengleichheit gerade auch im öffentlichen Dienst steigern, lehnen aber starre Quoten und Paritätsgesetze ab. Wir wollen weniger Bürokratie und mehr Eigenverantwortung. Statistiken und Bilanzberichte könnten sinnvoll sein, aber sie sollten nicht zum bürokratischen Hemmschuh werden.

Wie stehen Sie zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, z. B. durch Mentoring-Programme und transparente Beförderungsverfahren? Wie stellen Sie gleiche Aufstiegschancen sicher, unabhängig von Teilzeit / Elternzeit / von mobilem Arbeiten?

Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist für uns **Grüne** ein zentrales Anliegen. Frauen sind in Leitungsfunktionen nach wie vor unterrepräsentiert – das wollen wir ändern. Dazu setzen wir auf gezielte Mentoring- und Coachingprogramme, Netzwerke für weibliche Führungskräfte und Fortbildungen, die Führung in Teilzeit, Jobsharing und kollegiale Leitung unterstützen.

Ebenso wichtig sind transparente und nachvollziehbare Beförderungsverfahren. Auswahlkriterien müssen überprüfbar und diskriminierungsfrei gestaltet sein. Ein regelmäßiges Monitoring von Personal- und Beförderungsstrukturen hilft, mögliche Benachteiligungen sichtbar zu machen und gezielt gegenzusteuern.

Teilzeit, Elternzeit oder mobiles Arbeiten dürfen keine Karrierehindernisse darstellen. Deshalb setzen wir uns für verbindliche Leitlinien zur Vereinbarkeit von Familie und Führung ein – und für eine Führungskultur, die Flexibilität aktiv vorlebt.

Unser Ziel ist eine Verwaltung, die die Potenziale aller Beschäftigten nutzt – unabhängig von Geschlecht, Arbeitszeit oder Lebensphase.

CDU: Mentoring-Programme sind etablierte Instrumente der Personalentwicklung in unseren Ministerien und sollten fortgeführt werden.

Zur Sicherstellung Aufstiegschancen unabhängig von Teilzeit / Elternzeit / von mobilem Arbeiten braucht es einen Mix aus mehreren Bausteinen; hierzu zählen ein angemessener rechtlicher Rahmen im Chancengleichheitsgesetz, verbindliche Chancengleichheits- und Personalentwicklungspläne, flexible Arbeitszeit- und Mobilitätsmodelle, die institutionelle Einbindung von Gleichstellungsbeauftragten sowie eine bewusst gestaltete Personalführungskultur, die familiengerechte Lebensphasen berücksichtigt. Diese Kombination aus Rechtsrahmen, institutionellen Instrumenten und flexiblen Arbeitsbedingungen trägt dazu bei, dass alle Beschäftigten unabhängig von Teilzeit, Eltern- oder Pflegezeiten sowie mobilem Arbeiten ihre Karrierechancen entfalten können.

Die **SPD** als politische Kraft unterstützt die Förderung von Frauen in Führungspositionen, die im oben erwähnten Aktionsplan zur Beseitigung des Gender Pay Gap entwickelt werden. Dabei werden wir uns stark machen für gezielte Mentoring-Programme und transparente Beförderungsverfahren erarbeiten. Durch ein novelliertes Chancengleichheitsgesetz sowie die Möglichkeit des Führens im Tandem stellen wir gleiche Aufstiegschancen sicher. Für die Privatwirtschaft werden wir die aktuellen Empfehlungen überarbeiten.

Die **FDP** unterstützt klare, faire Bedingungen, die Frauen gleiche Chancen eröffnen. Unser Fokus liegt auf Wahlfreiheit, Gleichbehandlung und der Beseitigung von Benachteiligungen bei Teilzeit, Elternzeit oder mobilem Arbeiten.

Wie stehen Sie zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und mobilem Arbeiten als Standardoption für Mitarbeitende im öffentlichen Dienst?

Flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten sind für uns **Grüne** zentrale Elemente einer modernen und chancengerechten Verwaltungskultur. Der öffentliche Dienst sollte hier Vorbild sein – für mehr Vereinbarkeit von Familie, Pflege, Ehrenamt und Beruf. Mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten sollen deshalb **als Standardoption** gelten, wo dienstliche Belange es zulassen.

Wir setzen uns für eine Verwaltung der Lebensphasen ein: Lebensarbeitszeitmodelle, Gleitzeit oder Jahresarbeitszeitkonten geben Beschäftigten Freiräume und stärken die Motivation. Sabbaticals, Bildungszeiten oder gleitende Übergänge in den Ruhestand sind wichtige Bausteine einer attraktiven Personalpolitik.

Teilzeit, mobiles Arbeiten und Lebensarbeitszeitmodelle dürfen keine Karrierehindernisse darstellen. Deshalb braucht es transparente Beförderungsverfahren, Führung in Teilzeit und Jobsharing auch auf Leitungsebenen.

Flexibilität ist kein „Nice-to-have“, sondern ein entscheidender Hebel für Gleichstellung, Fachkräftesicherung und gute Arbeit im öffentlichen Dienst von morgen.

CDU: Im Wettbewerb um die besten Köpfe steht der öffentliche Dienst in einem nicht zu vernachlässigenden Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern, so dass mit Blick auf die Attraktivität des öffentlichen Dienstes das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle und mobilen Arbeitens im ureigensten Interesse der Dienststellen liegt. Landesrechtliche Regelungen, die dem entgegenstehen, sind mir nicht geläufig. Im Übrigen begrüße ich **[Isabell Huber, CDU]**, dass flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten auch heute schon zum Standard gehören und meines Erachtens auch weiterhin ermöglicht werden sollten. Da es immer auch um die konkrete Situation vor Ort geht, halte ich es demgegenüber nicht für zielführend, bestimmte Modelle „Top down“ vorzuschreiben.

Die **SPD** spricht sich entschieden für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus. Als Land wollen wir mit gutem Beispiel vorangehen und in unseren eigenen Institutionen familienfreundliche Arbeitszeitmodelle ermöglichen. Besonderes Augenmerk legen wir auf die Unterstützung von Alleinerziehenden durch zusätzliche Betreuungsplätze, Beratungsangebote und gezielte Förderprogramme. Flexible Arbeitszeitmodelle und moderne Führungs- und Organisationsstrukturen sind zu ermöglichen, um Agilität und Effizienz zu steigern. Ziel müssen klare, diskriminierungsfreie Kriterien, bessere Aufstiegsmöglichkeiten, die Beseitigung struktureller Benachteiligungen – insbesondere für Frauen – und eine Entgeltordnung sein, die Fachkräfte gewinnt statt verliert.

Aus Sicht der **SPD** kann Arbeiten in Zeiten der Digitalisierung in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes ortsunabhängig geschehen. Regelungen zur Heimarbeit müssen niedrigschwellig gestaltet und praktisch umsetzbar sein. Insbesondere mit Blick auf datenschutzrechtliche Aspekte und Serverzugriffe sollten auch neue Konzepte, wie der Aufbau von Hubs oder Co-Working-Spaces des Landes in Betracht gezogen werden.

Die **FDP** steht gleichermaßen für Digitalisierung, auch uns gerade im öffentlichen Dienst, und Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Wir wollen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst flexible Arbeitszeitmodelle und mobile Arbeit ermöglichen, sofern sie Effizienz ermöglichen, aufgabenangemessen sind und nicht zu neuer Bürokratie führen.

Wie stellen Sie Kinderbetreuungsangebote sicher, auch für Schichtarbeit und Ferien?

Kinderbetreuung muss für alle Familien verlässlich funktionieren, auch in Randzeiten, bei Schichtarbeit und in den Ferien. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei keine individuelle Herausforderung einzelner Eltern und erst recht kein Frauenthema, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Starke, gut ausgestattete Kitas geben Kindern früh Chancen und Eltern die Sicherheit, dass Beruf und Familie zusammenpassen. Die Zuständigkeit für die Kindertagesbetreuung liegt zwar bei den Kommunen, doch das Land trägt seinen Teil dazu bei: Wir [**Grünen**] investieren in Plätze, Ausbildung und Qualität und wollen die Kita-Finanzierung so weiterentwickeln, dass Kommunen entlastet werden und sie stabile, verlässliche Angebote machen können, die sich am tatsächlichen Bedarf der Familien orientieren. Dazu gehört auch, neue Fachkräfte zu gewinnen, aber auch bestehendes Personal zu halten, weiter zu qualifizieren und vor allem zu entlasten. Denn verlässliche Öffnungszeiten und flexible Betreuungsmodelle gelingen nur, wenn die pädagogischen Teams gute Arbeitsbedingungen vorfinden und nicht am Limit arbeiten.

Der öffentliche Dienst trägt hier eine Vorbildfunktion und kann zeigen, wie moderne Vereinbarkeit funktioniert: mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, mobilem Arbeiten, familienorientierter Führung sowie konkreten Angeboten wie Betriebskitas, verlängerten Öffnungszeiten, Eltern-Kind-Arbeitsplätzen oder Ferienprogrammen. Diese stärken nicht nur die Vereinbarkeit, sondern erhöhen auch die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Unser Ziel

ist ein System, das Kindern früh die besten Bildungschancen eröffnet, Eltern – und vor allem Frauen – nicht in Betreuungslücken fallen lässt und Familienfreundlichkeit unabhängig von Schichtplan, Wohnort oder Einkommen zu einer Selbstverständlichkeit macht.

Wir [als CDU] schaffen ein bedarfsgerechtes, bezahlbares Angebot in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege – getragen von qualifizierten Fachkräften und hoher pädagogischer Qualität. Auch den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung in der Grundschule setzen wir um. Dabei gilt es, die Angebote stärker an den tatsächlichen Bedürfnissen von Familien auszurichten, was vor allem auch längere Öffnungszeiten und verschiedene Betreuungsmodelle umfasst. Das letzte Kindergartenjahrsoll beitragsfrei sein. Dazu erarbeiten wir gemeinsam mit Bund und Kommunen eine konsistente Finanzierung.

Familien sind das Fundament unserer Gesellschaft und verdienen die bestmögliche Unterstützung. Wir setzen uns dafür ein, dass Bildung von Anfang an gebührenfrei ist. Deshalb werden wir alle Kitas und Kindergärten gebührenfrei machen und den Ausbau von Ganztagschulen mit verbindlicher Betreuung bis in den Nachmittag flächendeckend vorantreiben. Der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung an Grundschulen ab 2026 ist zudem ein wichtiger Meilenstein. Zumal der Rechtsanspruch auf ganztägige Förderung im Umfang von acht Stunden an fünf Werktagen auch die Schulferien – bis auf eine Schließzeit von vier Wochen – umfasst. Die SPD wird sich dafür einsetzen, dass der Rechtsanspruch gemeinsam mit den Kommunen erfolgreich umgesetzt wird und das Land die entsprechenden finanziellen Mittel bereitstellt.

Die SPD setzt sich darüber hinaus für die bessere Unterstützung von Tagespflegeeltern ein, da diese oftmals flexibler auf ungewöhnliche Betreuungszeiten, wie z.B. mit der Schichtarbeit, eingehen können. Des Weiteren stellen Betriebskindertageseinrichtungen eine wertvolle Ergänzung dar.

Die dafür notwendigen Fachkräfte gewinnen wir [als SPD], indem wir 50 Millionen Euro in die Hand nehmen, um den Direkteinstieg in die Kita-Arbeit sowie die praxisintegrierte Ausbildung zu stärken. Darüber hinaus sorgen Anreize zur Rückkehr, Aufstockung von Teilzeit sowie attraktive berufliche Perspektiven für bessere Arbeitsbedingungen. Dazu gehören multiprofessionelle Teams sowie Verwaltungs- und Hauswirtschaftskräfte, mit denen wir dem Fachkräftemangel begegnen.

Die FDP Baden-Württemberg bekennt sich klar dazu, Kinderbetreuung bedarfsgerecht auszubauen, insbesondere durch spezielle und flexible Betreuungsformate, um Eltern in Schichtdiensten, mit atypischen Arbeitszeiten oder in Ferienzeiten zu entlasten. Damit dies gelingt, ist für uns klar: wir dürfen Kommunen nicht mit neuen Pflichten ohne ausreichende Finanzierung belasten. Deshalb ist es für uns zentral, kommunale Haushalte zu stärken, damit vor Ort überhaupt die Kapazitäten bestehen, Betreuung auszubauen und qualitativ zu sichern.